

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ АУТСТАФФИНГА

Е. И. СЛАВУТА, ст. преп.

В. В. СЛУХАЙ, студентка

Е. А. АСТАШЕНКО, студентка

*Харьковский национальный университет
городского хозяйства имени А. Н. Бекетова*

61002 Украина, г. Харьков, ул. Маршала Бажанова, 17

Аутстаффинг персонала является одним из эффективных механизмов оптимизации затрат предприятия. Работнику применение аутстаффинга выгодно за счёт разницы налогов и отчислений, выплачиваемых из полученного дохода[1]. Если работник является штатным сотрудником, то из полученного дохода он выплачивает: единый социальный взнос, подоходный налог, военный сбор. Если работник зарегистрирован как частный предприниматель-физическое лицо, работающий по упрощённой системе налогообложения, он выплачивает: единый налог и единый социальный взнос, величина которых зависит от группы частного предпринимателя.

Для предприятия экономическая целесообразность использования аутстаффинга будет в том случае, если затраты по аутстаффингу (Sp) меньше стандартных затрат на содержание штатного работника (So):

$$So - Sp > 0 \quad (1)$$

Представив расходы предприятия по содержанию штатного работника как сумма затрат на выплату заработной платы, единого социального взноса и расходов кадрового обслуживания, а расходы на аутсорсинг одного работника как сумма затрат на оплату работы специалиста, взятого в лизинг, и расходы на вознаграждение аутсорсинговой компании, формула примет следующий вид:

$$(Sn + Ss + Sh) - (Sa + Sa \times Ra) > 0 \quad (2)$$

где Ss – размер единого социального взноса, оплачиваемый предприятием;

Sh – расходы предприятия по кадровому обслуживанию работника;

Sa – расходы на оплату работы специалиста, предоставленного аутсорсинговой компанией;

Ra – процент от заработной платы для расчета с аутсорсинговой компанией.

По оценкам специалистов[2] при использовании аутстаффинга можно снизить такие расходы:

- взносы на общеобязательное государственное социальное страхование (до 16%);

- денежные компенсации аутстаффиговому персоналу за неиспользованный отпуск в случае разрыва с ними трудовых отношений (до 8%);
- выплаты аутстаффиговому персоналу выходного пособия при разрыве с ними трудовых отношений (до 8%);
- обязательные отчисления в фонд социальной защиты инвалидов (до 4%).

Помимо сокращения прямых затрат предприятие получает дополнительную выгоду от роста мотивации аутстаффигового персонала.

Список використаних джерел:

1. Славута Е. И. Определение экономической целесообразности использования аутстаффинга / Е. И. Славута // Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі : тези доп. на IV міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26-28 травня 2015 р.) – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – С.135–137.
2. Михайлов А. Аутстаффинг в Украине: преимущества, недостатки и ключевые тренды [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.promotion-staff.com/rus/exp/autstaffing-v-ukraine-preimushestva-nedostatki-i-klyuchevye-trendy/>